

独占形成期のアメリカ鉄鋼業における

労務管理の生成・展開について(5)

平 尾 武 久

- I はじめに — 問題の所在と分析視角への若干の接近 —
- II
 - 1. 独占形成の経緯とその基本的性格
 - 2. 生産構造の転換と労働力構成の変化
 - 3. 労働市場の構造的変化と労務管理（以上第5巻第1号）
- III
 - 1. 賃労働「アメリカ的特質」と労務管理
 - 2. 企業内賃金構造の形成と労務管理
 - 3. 労働時間と労務管理（以上第5巻第2号）
- IV
 - 1. 「科学的管理」と労務管理の展開
 - 2. 労働組織の再編と労務管理の機構化（第6巻第2号）
 - 3. 労務管理と労働災害（以上第7巻第1号）
 - 4. Welfare Capitalism の形成と労務管理の展開（本号）
- V
 - 1. 合同鉄鋼労働組合の組織と機能（以下次号）
 - 2. ホームステッド・ストライキと労資関係の転回
 - 3. 合同鉄鋼労働組合の機能の崩壊と労務管理の確立

IV 4 Welfare Capitalism の形成と労務管理の展開

これまで、賃労働の「アメリカ的」特質に支えられた労働市場の構造的変化のもとで、「管理」が企業・職場での労資の矛盾関係に対応して浸透し、「科学的管理」の形成、労働組織の再編をつうじて給付される労働力を機構的に

掌握し統轄していく構造をかぎられた若干の資料にもとづいて歴史的素描を試みてきた。

生産構造の転換という客観的事実に支えられた技術の資本主義的充用、それにもとづく労働強化、そしてその帰結としての労働災害の発生と「重大化」にみられた労務管理の内実は、「科学」による労働力統轄を基礎とした搾取と支配との「合理化」の過程であり、資本の蓄積法則の貫徹する過程であった。それは、労務管理の「アメリカ的」性格の原形をなすものであったといえるだろう。そして、独占形成期のアメリカにおける労務管理が「資本の論理」を貫徹し、執拗に「熟練労働力の放逐」を志向したことの背景に unionization への資本の裁量が存在したことの内実があらためて問われた段階でもあった。というのは、「独占」が独占的高利潤を獲得するために資本・賃労働関係のなかに一つの「強制関係」を形成し維持していくことは、ただちに unionization に対する実践の必要性を是認することを意味していたからである。

資本による労働力統轄の機構的進展は、「管理」の経済的本質において、現実の「生きた労働力」と資本の要求する労働力とのもつ矛盾を「科学的管理」によって資本合理的に克服し、企業内賃金の格差構造をとおして労働者間競争という「武器」をわがものとし、労働強化をおしすすめるという資本の意志を貫徹させたのである。このことは、いわゆる「工場管理運動」(works management movement)として具体的に展開され、労務管理の「強力」がネルソン (Nelson, D.) の指摘のように「人間活動」そのもの (human activity) を測定・制禦可能なものとして把握¹⁾し、企業・職場での「労働の論理」・組合の機能をきびしく拒否したことを意味するものであった。すでにふれてきたように、労働力の確保またそれに連絡する企業内での養成・訓練の方式が端緒的にせよ制度的に編成されつつあっただけに、いわゆる「集中管理組織」が「管理」の強化を促進し、企業・職場での「経営権」を保証する役割を与えられて編成されたのである。しかしながら、資本の裁量のもとに次第に掌握されていった賃労働が、「管理」の進展の過程で「資本の論理」に対抗しつつ

資本主義的な生産機構に即して陶冶・訓練され、階級的に団結していくという現実の uninnization の「論理」を無視することはできない。鉄鋼業に関していうならば合同鉄鋼労働組合の資本対抗的機能が資本に対置されるかぎりにおいて、鉄鋼資本の労務管理は、あらためて選択可能な労働力統轄の途を求めざるをえなくなったのである。それが企業内福利厚生施策であったことはいうまでもない。資本の側からすれば、企業内福利厚生施策登場の経済的必然性は「資本の論理」に依拠した「管理」の一環として理解されねばならないものであった。したがって、さしあたり、労務管理としての企業内福利厚生施策は、資本が主体的かつ一方的にその経済的負担によって自らの「管理」の範囲内にある賃労働者を対象にして、彼らの生活までも統轄していこうとする労務管理の一つの体系であるということが出来る。²⁾そして、企業内福利厚生施策は、原則的には、個々の企業・職場で資本の裁量によって遂行される労働力統轄機構の具体的内容を構成するものなのである。

資本の裁量が労務管理としての企業内福利厚生施策を構想する場合、最も配慮されることは、賃労働者に対する施策を媒介にして企業・職場での経営労働関係がどう編成されるようになるかということであろう。そうであるとすれば、「生産への直接的刺激」³⁾とさえいわれた企業内福利厚生施策の性格は、一般的には、労働力の自由な移動の防止、企業への定着化、訓練費の節減化と作業能率の増大を促進するための労務管理そのものであった。すなわち、企業内福利厚生施策は、「新しい型」の熟練労働力の陶冶・維持のための「管理」方式として資本の専制的支配を形態的に隠ぺいし、もっぱら「恩恵」であることを強調するものであった。アメリカ鉄鋼業で展開された企業内福利厚生施策は、総じて資本の専制的支配に適合した労働力の維持とその確保を一義的に志向した資本合理的な「管理」の枠内に位置づけられるものであったといえよう。

鉄鋼業における資本への賃労働の隷属は、企業・職場内での労資関係において資本の裁量権が専制的に貫徹していくことを意味したのであり、この支

配＝隷属関係の定着こそが実質的に鉄鋼業の独占的大企業における「管理」機能の最も意図するところであった。そして、企業内福利厚生施策は、独占形成期の鉄鋼業で、それを達成していくのにきわめて現実的な方策であったことも否定しえない。⁴⁾企業内福利厚生施策が資本の裁量による一方的な「恩恵」として遂行され、労働者の恒常的生活不安を媒介として資本への従属、組合組織からの離脱を強制するという意味において、それは、まさに Welfare Capitalism を形成させる原動力でもあったのである。

このように資本の裁量への賃労働者の物質的および精神的従属関係が定着していく形で「管理」が強化されていったことは、とりもなおさず資本による「経営権」の強化を意味し、いかなる労働力を雇い、どのように働かせ、どう賃金を支払っていくかということへの資本の「権力」は決定的なものとなったのである。企業内福利厚生施策は、いわゆる「三つの領域」への資本の裁量を保証して企業・職場での作業・労働諸条件の資本による掌握とそれに対抗し規制を加えようとする労働組合の組織と機能とを生産の「場」から排除するための一つの有効なる手段とされたのである。⁵⁾したがって、企業内福利厚生施策は「恩恵」として実施されながらその本質においてきわめて専制的であった。企業内福利厚生施策において、資本の「自主性」が強調されればされるほど労働組合の組織と機能との企業・職場内への浸透を防止するという役割は強化されていったのである。

すでにふれてきたように、独占形成期のアメリカ鉄鋼業における企業内福利厚生施策の可否は別として、それが労務管理の一環として具体化され、しかもそれが「管理」の構造のなかでかなり大きな役割を果しうるものとして形成された歴史的事実はこれを認めなければならないだろう。住宅政策、共済制度、年金計画、利潤分配制、教育基金などに代表される企業内福利厚生施策は、トルマン (Tolman, W. H.) が指摘したように、いわゆる industrial betterment の思想を反映させ、mutuality の具体化であるとされながらも、それは社会工学 (social engineering) として「管理」的性格を内包していた。⁶⁾こ

のことは企業内福利厚生施策が Welfare Capitalism として展開されたことに密接に関連していたのである。もちろん、鉄鋼資本が企業内福利厚生施策のもつ制約を無視していたわけではなく、資本にとって、それは、あくまでも、投下した費用が労働の生産力の向上によって回収されるという合理性がなければならなかった。したがって、いいかえれば労務管理としての企業内福利厚生施策は、「質」のよい労働力を採用して企業・職場内に定着させ、結果として作業能率の向上を資本の裁量に保証するために労働組合の組織と機能とを排除しうる場合にのみ「管理」としてその有効性をもつことができたということになる。アメリカにおいて Welfare Capitalism として企業内福利厚生施策がその「管理」的機能を果たしたのは、労働市場の特質にかなり依拠していたものと思われるが、生産力的側面からみれば、生産構造の転換という客観的事実が進行するなかで、それに適合する「質」のよい労働力の養成・確保という資本にとって重要な政策課題が企業内福利厚生施策の展開に大きく反映されたのである。なぜならば、東欧系の移民労働者や黒人労働者を中心とした層の厚い不熟練労働者層による「企業外労働市場」の形成という賃労働の「アメリカ的」特質のゆえに「質」のよい「新しい型」の熟練労働力を資本が自由に労働市場で獲得することは容易なことではなかったのである。

資本にとっては、どうしても生産構造に適合する労働力を自らの企業のなかで養成し、陶冶し、定着させるための具体的な「管理」の方式を機構的に編成しなければならなかった。しかも、生産関係的要請のもとに、資本は「企業内労働市場」を形成して労働市場に企業的性格を付与し、「管理」機能を強化することによって労働力統轄を機構的に掌握する必要があった。独占形成期のアメリカ鉄鋼業でもこの一般的傾向が支配的であったことは周知のところであるが、そうした事態の推移のなかで、企業内福利厚生施策が具体的形態をとって展開する根拠が明らかになってきたのである。すなわち、現実的には、企業内福利厚生施策は、企業・職場の労資関係の展開に即応して半熟練・不熟練労働力層を中心とした一般的な低賃金構造の維持ということにそ

の使命をみいだしたのである。なぜならば、企業内福利厚生施策が「恩恵」という意味で専制的かつ効果的に展開し、資本・賃労働関係を安定的に再生産していく物質基盤は、低賃金構造そのものであったからである。したがって、一方的に展開される企業内福利厚生施策にとっては、資本合理的な「質」の良い労働力の養成・陶冶への配慮とともに企業帰属意識の涵養ということが重要な役割とされた。カーネギーは次のようにのべている。「資本家と労働者との間にも起こる争いのうち賃金問題は半分も占めていないのを私は信じて疑わない。雇い主側に、従業員を正しく理解し、彼らの労を感謝し、親切的扱いに欠けていることが、原因となっているのである。」⁷⁾と。しかし、カーネギーの主張にもかかわらず、独占形成期のアメリカにおける企業・職場での「労働問題」は実際には賃金問題であったし、それに対する資本の裁量が作用したからこそ企業内福利厚生施策が「管理」にかかわる重要な機能を担って登場したということもできよう。カーネギーの言葉からも容易に推測しうるように、企業内福利厚生施策に内在した「資本の論理」は、労働者に対する「恩恵」を政策課題として強調しながら労働者を「管理」の枠内に包摂し、実質的には、「科学的管理」の方法を動員して労働力の採用、訓練、企業内賃金構造の形成をとおして労働者を組合の組織と機能とから引き離そうとしたのである。

鉄鋼業における賃労働が移民労働者の継続的動員を基礎として、しかも異質性を内包しながら独立した賃労働者階級を形成したことは周知のところである。⁸⁾この点から企業内福利厚生施策をみると、それは、企業内賃金の格差構造の定着にみられる。「管理」の展開と労働力の供給構造にかかわる労働移動の態様とに制約されたものであった。すなわち、企業内福利厚生施策の展開は、生産構造の変化のもとで編成された労働組織と労働力を陶冶し養成する管理機構の確立に依拠しながら同時に資本関係の存在を前提とした労働市場における労働移動の形態とその変化によって大きく規定されたのである。⁹⁾そして、労働力の企業間移動の激化と企業内福利厚生施策と関係におい

では、「熟練の分解」という事態を媒介として、鉄鋼業における「管理」の展開のなかで企業福利厚生施策の労務管理的意味あいとその転換をとげたのである。Welfare Capitalism はまさにこのような経緯のなかに形成されたものであった。¹⁰⁾それゆえに、独占形成期のアメリカ鉄鋼業における企業内福利厚生施策は、労働過程の変化とりわけ労働組織の再編、企業内賃金の格差構造と不熟練職種の増大、東欧系移民労働者を中核とした労働市場の特殊性とその固有の雇用形態¹¹⁾を全面的に反映したものであったといえるだろう。

このような事情を背景として、合同鉄鋼労働組合としては、組合機能によって労働力の再生産が一応保障されたとしても、労働者が疾病や労働災害によって賃金収入の減少に陥った場合への対応、さらには組合の組織的強化という観点において、資本の企業内福利厚生施策につよい関心をよせたことは否定しえない。しかしながら、賃金の格差構造を温存し、移民労働者層の低賃金水準を基底とした企業内福利厚生施策は、一方で新しい熟練労働者層の相対的地位の向上を約束し、他方でこの「労働貴族層との人種的階層的分裂」¹²⁾をテコとして労働者間競争を誘発し、徹底的に「移民労働力を吞吐した」¹³⁾のであり、それに対する合同鉄鋼労働組合の機能は存在しなかった。というより、むしろ合同鉄鋼労働組合の活動は移民労働力の流入に積極的に反対の姿勢をとろうとさえしたのである。このことは、資本の裁量にもとづく Welfare Capitalism の一方的具体化を許容し、全面的なオープン・ショップ運動の展開基盤をも提供したことを意味していたといえるだろう。

労務管理における企業内福利厚生施策の基本的性格を歴史的にあきらかにしようとするならば、労働省統計局 (U. S. Bureau of Labor Statistics) の報告にみられるような、「産業の必要性や法的要請によるのではなく、賃金を上回って支払われる知的にしてかつ社会的な、雇主の労働者に対する慰安と改善の施策である」¹⁴⁾といった抽象的意義づけだけでは不十分である。というのは、企業内福利厚生施策は、いうまでもなく基本的には、賃金として支払われるべきものを企業の存立条件に応じて現物で労働者に給付するという形

態をとるからである。すなわち、周知のように、企業福利厚生施策は、生産構造の特質とその規模において、あるいは労働力の熟練度別の編成に応じて具体化された。そして、それは、資本による労働力の搾取と支配にかかわる「管理」の一つの体系として現実化されうるものであった。

このように考えるならば、企業内福利厚生施策がどのような機能を果し、それが合同鉄鋼労働組合との関係においていかなる意味をもったのか、ということを労務管理の全体像の把握という観点から検討してみることが重要な課題となる。そして、この課題に接近する場合には、まずもって独占形成期のアメリカ鉄鋼業における企業内福利厚生施策のよってたつ客観的基盤について若干の予備的考察をおこなうことからはじめなければならないだろう。

- 1) Nelson, D., *Scientific Management, Systematic Management and Labor, 1880—1915*, in: The Harvard University Graduate School of Business Administration, *Business History Review* vol. No.4, 1974, p.480.
- 2) この点の理論的説明は次の文献を参照された。大河内一男著『社会政策の基本問題』, 日本評論社, 昭和29年, 補論1。氏原正治郎著『日本労働問題研究』, 東大出版, 1966年, 第3章, 281—285頁., 森五郎著『経営労務管理論』, 泉文堂, 1958年, 補論(4)., 長谷川廣著『現代労務管理制度論』, 青木書店, 1971年, 第13章., 森五郎稿「福利厚生」, 藻利重隆編『労務管理』, 叡松堂, 1956年, 第6章., 高橋洸稿「福利厚生」, 講座日本の労働問題第2巻所収, 弘文堂, 昭和36年。
- 3) Bottiger, L. A., *Employee Welfare Work, A Critical and Historical Study*, N. Y., 1923, p. 152.
- 4) Brody, D., *Steelworkers in America, The Nonunion Era*, N. Y., 1960, pp. 87—88.
- 5) Bottiger, L. A., *op. cit.*, p. 1—3., Carnegie, A., *The Gospel of Wealth and other Timely Essays*, Cambridge, 1962, Chap. V., *The Autobiography of Andrew Carnegie*, N. Y., 1961., pp. 198—209., 62d Congress 1st Session, Senate Document No. 110., *Report on Conditions of Employment in the Iron and Steel Industry in the United States*, vol.3., Washington, 1913, pp. 415—471.
- 6) Tolman, W. H., *Social Engineering*, N. Y., 1909. p.48.
- 7) *The Autobiography of Andrew Carnegie*, N. Y., 1961, p. 208., 坂西志保訳『鉄鋼

王カーネギー自伝』角川文庫、249頁。

- 8) 拙稿「独占形成期のアメリカ鉄鋼業における労務管理の生成・展開について」(2), 札幌大『経済と経営』第5巻2号, 1975年参照。
- 9) この点については次の文献を参照されたい。Watkins, G. S., *An Introduction to the Study of Labor Problems*, London, 1922, pp. 250-263., Senate Document No. 110 62d Congress, First Session, *Report on Conditions of Employment in the Iron and Steel Industry in the United States*, Washington, 4vol., 1911., Lescohier, D. D. and Brandeis, E., *History of Labor in the United States, 1896-1932*, vol. 3., N. Y., 1935, p. 331., Alexander, M. W., *Hiring and Firing, American Academy of Political and Social Science*, Philadelphia, 1916, vol. LXV, pp.130-138.
- 10) フォナー (Foner, P.S.) は, この welfare capitalism を open-shop techniques として把握し, 金融資本成立期にその形成基盤を求めている。(Foner, P.S., *History of the Labor Movement in the United States*, vol. 3., *The Policies and Practices of the American Federation of Labor, 1900-1909*, N. Y., 1964, pp. 42-43.) また, パーلمانとタフトも 1910-14 年を welfare capitalism の形成期として理解している。(Parlman, S. and Taft, P., *Labor Movement, History of Labor in the United States, 1896-1932*, N. Y., 1911, Part III, chap. XV. Gulick, C. H., *Labor Policy of the United States Steel Corporation*, Studies in History, Economics and Public Law, vol. CXVI, No. 1., chap. V. を参照。
- 11) Bridge, J. H., *The Inside History of the Carnegie Steel Company, A Romance of Millions*, N. Y., 1903, chap. XXI, pp. 336-345., Brody, D., *op. cit.*, p. 81., Balch, E. G., *Our Slavic Fellow*, N. Y., p. 186., Porter, H. F. J., *Industrial Hygiene of the Pittsburgh District*, Kellogg, P. U., ed, *Wage-Earning Pittsburgh, Pittsburgh Survey*, N. Y., 1914, pp. 267-269.
- 12) 神代和欣稿「独占の成立と賃労働——鉄鋼業を事例として——」同著『アメリカ産業民主制の研究』, 東大出版, 1966年, 434-435頁。
- 13) 森杲著『アメリカ資本主義論』, ミネルヴァ書房, 1976年, 185頁。
- 14) U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, *Welfare Work for Employees Industrial Establishments in the United States*, Bulletin 250, Washington, 1919, p. 8.

Welfare Casitalism が open-shop techiiques として位置づけられたものであるとすれば、独占形成期のアメリカ鉄鋼業の労務管理の展開のなかで、企業内福利厚生施策はどのような位相を与えられていたのでしょうか。いうまでもなく、Welfare Capitalism は、その思想としては、「科学的管理」との合理的結合を企業内福利厚生施策に要請し、合同鉄鋼労働組合の組織と機能とに対する資本の裁量による労務管理の具体的展開を期待したのである。¹⁾しかし、それを資本の労務管理実践としての性格を経済学的に明らかにするためには、企業内福利厚生施策と「科学的管理」の資本合理的な結合による「組合対策」ということの内実を客観的に確定してみなければならない。そして、視点をかえていえば、不熟練移民労働者層への「配慮」を無視し、もっぱら組織労働者への対応として企業内福利厚生施策が遂行されたことの労務管理的意味は労働市場の「アメリカ的」特質とどうかかわりあいをもったのかということを解明しなければならないのである。²⁾この点に関連していえば、以上のような企業内福利厚生施策をめぐる問題状況のもとで、スリクター (Slichter, S. H.) の推定³⁾からも明らかなように独占形成期における激しい労働移動と企業内福利厚生施策とのとりむすぶ関係が一つの論点としてあらためて問われなければならないように思われるのである。⁴⁾

周知のように、鉄鋼業においては、企業・職場から他の産業に移動する労働力は、不熟練移民労働力の流入を契機として、「旧い型」の熟練労働力をも含めて相当の数にのぼった。少くとも、鉄鋼業における「熟練の分解」、移民労働者の流入が新しい職種や昇進の機会を求めた労働移動を生ぜしめたことは否定しえない。そして、資本が現実には労働移動に注目するのは、低賃金でしかも企業・職場で訓練が容易にできる「英語を話せる」若い労働者の移動⁵⁾で、工場の基幹工程で就業できるような技能をもたない不熟練移民労働者の移動は「無視」されたのである。しかし、賃金水準が熟練・不熟練を問わず低下し、しかも労働時間が12時間労働になるという状態⁶⁾のなかで労働移動は不可避免的でもあったこともまた事実である。

第1表 経済変動にともなう産業別労働移動の推移

年	Metal working plant, Chicago		Silk mill, Connecticut		Metal working plant, Chicago(b)		Metal working plant, Chicago		Traction company, New Jersey		Traction company, Washington (State)		Steel mill		Telephone company	
	工場数	%	工場数	%	工場数	%	工場数	%	工場数	%	工場数	%	工場数	%	工場数	%
1906					14,792								19,642			
1907					16,541								21,259			
1908	1,191	33.3	606	18.3	6,318				4,671				10,941			
1909	1,583	38.1	748	23.2	4,880				4,835				15,549			
1910	2,372	47.3	909	25.2	12,936				4,967				20,509			
1911	1,744	35.5	909	26.7	6,226				4,153							
1912	2,107	42.1	973	23.9	7,195				2,840		271					
1913	2,679	51.3	1,350	33.1	11,781		509	105.8	2,363		228					
1914	880	18.4	1,152	26.5	2,603		263	59.8	1,719		138					
1915	1,026	21.4	1,679	36.7	1,285		212	57.0	1,438						2,288	
1916	4,206	70.6					495	102.8							3,746	

(出典：62d Congress, Senate Document No.110, *Report on Conditions of Employment in the Iron and Steel Industry*, vol.3., p.381.)

この表からも明らかなように、他産業に比較して Steel mill においては 1906 年から 1910 年にかけてかなりの労働移動がみられ、資本による労働力統轄における一つの焦点であった。

第2表 鉄鋼業における離職と再雇用の推移

年	離職者総数	雇用労働者数	1年以内の再雇用労働者数	離職者の全労働者に対する割合	再雇用労働者の全労働者に対する割合
1905	16,533人	20,672人	6,649人	40.2%	32.1%
1906	19,642	20,116	6,733	34.3	33.5
1907	21,259	18,394	6,689	31.4	36.3
1908	10,841	11,103	6,934	63.9	62.4
1909	15,549	18,954	8,162	52.5	43.1
1910	20,509	19,178	6,135	29.9	32.0

(出典：Slichter, S.H., *Turnover of Factory Labor*, N.Y., 1919, p.126.)

鉄鋼業の労働者の離職率はかなり高いことを示しているが、とくに 1908 年の恐慌期には約 64% にまで達したのである。このように独占形成期の鉄鋼業における労働移動は、資本をしてそれへの対応を強めさせたことはほぼ推測しうるのである。

企業内福利厚生施策を労務管理として具体化した資本の裁量が労働移動への対応という性格を付与しながら同時にいわゆる americanization of labor の一つの手段として定着させようとしたことはいうまでもない。⁷⁾したがって、企業内福利厚生施策は、合同鉄鋼労働組合との関係においてその本質をより明らかなものにした。というのは、職業別組合としての合同鉄鋼労働組

合が基本的に労働力の商品法則を追求し、鉄鋼資本間の労働条件が次第に平準化するにしたがって、組合独自の共済機能が拡充され、相互扶助による福利厚生活動が制度化されて、労務管理としての企業内福利厚生施策と対置されるにいたったからである。そして、企業内福利厚生施策をめぐって、資本の「管理」と組合の組織・機能との関係が企業・職場の労資関係の展開のなかで注目されるようになったのである。いいかえれば、企業内福利厚生施策は、労務管理の一環として、鉄鋼資本の強力な資本蓄積に支えられて americanization of labor をおしすすめようとする資本の「政策」そのものとして Welfare Capitalism のもつ思想を体現しようとするものであった。そのことは、とりもなおさず、資本の裁量が賃労働者を資本との連帯において存在させ、労働力の再生産の構造をも資本の「管理」のもとに掌握しようとしたことを意味するものであったといえるだろう。

このように「科学的管理」との結合を意図しながら業内福利厚生施策を「組合対策」として位置づけた資本が「新しい型」の熟練労働者については生産構造への「適応」による定着を意図し、不熟練労働者に対してはむしろ「移動」を強制したことは注意されねばならない。ブロディは次のようにのべている。「鉄鋼企業は移民労働者を独自の福利厚生施策からはずし、年金、利潤分配制、持株制など労働移動を減少させる施策でも不熟練労働者を無視した。」⁸⁾と。しかし、企業内福利厚生施策が「組合対策」として重視され、労働力の可動性にかかわるものであるかぎり、不熟練労働力への配慮は無視しえなくなる傾向にもあった。1905年から10年にかけての鉄鋼業の平均離職率が年平均で71.5%にも達していたことを上院の議事録は示している。⁹⁾

鉄鋼業において、必要な具体的有用労働を支出する労働力は、いうまでもなくそれぞれの技術的素質、訓練などによって習得した技能や勤労意欲を基準としてそれぞれの労働力の「質」を異にしていた。そして、この労働力の「質」に応じて職種・職務が編成されていたということはすでに周知のところである。しかも、一般的に、経験年数の長い熟練労働力より未経験の半熟

練・不熟練労働力が生産構造の転換による新しい職種・職務に適応し、その可動性をもち、資本の管理機能は次第に比較的若年労働力にむけられていった。¹⁰⁾ちなみに、製鋼工場についてそのことを確認しておくとも第3表のごとくであり、不熟練工で勤続年数五年以下の労働者が約50%に達していたのである。

第3表 ピッツバーグ地区の製鋼工場における熟練度、勤続年数別労働者数
(1910年)

熟練別 勤続年数	熟練工		半熟練工		不熟練工		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
2年未満	48	2.5	165	8.2	473	19.5	686	10.8
2～5	154	7.9	444	22.1	734	30.3	1,332	20.9
5～10	395	20.4	685	34.2	588	24.2	1,668	26.2
10～15	543	28.1	402	20.0	287	11.8	1,232	19.3
15～20	292	15.1	143	7.1	132	5.4	567	8.9
20年以上	503	26.0	166	8.4	214	8.8	883	13.9
合計	1,937	100.0	2,006	100.0	2,429	100.0	6,372	100.0

(出典： U.S. Senate, *op. cit.*, vol.3., p.481. Appendix Cより作成)

したがって、企業内福利厚生施策と労働移動との内的関連は、労働市場の構造的変化のもとで賃労の「アメリカ的」特質に規定された特殊な労働力の存在様式に依拠した労働移動の実態に対して、資本が全面的な労働力統轄を可能にする「管理」を展開し、それが Welfare Work から Welfare Capitalism としての企業内福利厚生施策への転換という労務管理の「進歩」として具体化したことに求められなければならないだろう。

以上のようにして、労務管理の主要な内要として資本の裁量によって質的転換をとげた企業内福利厚生施策は、「合理化」を現実化した「科学的管理」のもつ「資本の論理」によって「労働者に対する自発的な任意のサービス活動」¹¹⁾という現象形態を形成しながら「組織労働と科学的管理の闘争」¹²⁾のも

とで重要な役割を担うようになったのである。しかし、独占形成期のアメリカ鉄鋼業において、全面的な労働力統轄という方向での労務管理の展開のなかで、「科学的管理」と企業内福利厚生施策との資本合理的な結合は必ずしも十分に実現されていたとはいえなかった。というのは、「独占」による生産構造の転換を基軸とした企業・職場での「合理化」の過程では資本の裁量による「強力」がいぜんとして支配的であったからである。それにもかかわらず Welfare Capitalism としての企業内福利厚生施策が具体化したのは、企業・職場での労資関係の変化のもとで craft-unionism に「強力」と「恩恵」を対置することによって「熟練の放逐」を貫徹し、同時に移民労働者さらには黒人労働者の増大を背景とする低賃金構造を維持することが資本にとって必要となっていたからにはほかならない。いいかえれば、生産構造の転換に対応した新しい労働組織の再編によって生産の「能率」を確保し、craft unionism との敵対的対抗関係のなかで低賃金を構造的に維持しなければならなかったのである。ここに Welfare Capitalism による企業内福利厚生施策の存在意義が資本によって確認されたのであり、それが「管理」として政策的に具体化されるための基本的条件は 1890 年代から 1900 年代初頭にかけての金融資本の成立期にすでに形成されていたと考えられる。「独占」の要請した労務管理としての企業内福利厚生施策は、こうした事情を基盤にして生産組織での「合理化」の進行と結びつき資本・賃労働関係の変化のなかで定着していった。それゆえに、Welfare Capitalism に依拠した企業内福利厚生施策は新しい労働組織に再編された労働者を企業に緊縛し、資本への「忠誠」を強化し、労働組合の組織と機能から彼らを隔絶しようとする資本の裁量としてその全貌を現わしたのである。そして、資本によって、企業内福利厚生施策は、「労働移動を減少させて生産コストを引き下げ、生産への労働者のとりくみへの意欲を刺激して生産量を増大させる」¹³⁾ものという評価を与えられたのである。

独占形成期のアメリカでは、企業内福利厚生施策は労務管理の「進歩」に

よる労働力統轄を遂行しようとした資本にとって一つの「新しい義務」(new duty)であるとさえいわれた。ダーバー (Derber, M.) が指摘しているように「労働者は企業内福利厚生施策の範囲を雇い主の裁量にまかせたままにした」¹⁴⁾ということの内実は、企業内福利厚生施策が「慈恵的な温情主義」(benevolent paternalism) に依拠しながらも資本の専制的な「管理」として貫徹したことを意味していた。したがって、Welfare Capitalism としての企業内福利厚生施策は、単なる「慈恵」(charity) や「保護」(patronage) という Welfare Work そのものではなく、それを積極的に克服し、労働力を機構的に掌握するという性格をもって資本の「管理」の体系のなかに位置づけられた。すなわち、それは資本の意図であり姿勢でなければならなかった。スリクターは次のようにのべている。「企業・職場のなかで最も重要なことは、労働者に対する経営者の姿勢である。」¹⁵⁾と。企業・職場での労働関係の展開のなかで「経営権」の確立とそれによる支配構造の形成・定着こそが労務管理としての企業内福利厚生施策に与えられた役割であり、その展開の基本的な方向でもあった。

Welfare Capitalism そのものの「主要な動機は、組合員であることが必ずしも公正な待遇とそれにふさわしい地位を保証するものではないことを労働者に納得させることであった」¹⁶⁾といわれるが、それがオープンショップ政策と連動することによって高度な「組合攻撃的『戦術』＝労務管理『技法』」¹⁷⁾にまで「発展」することになる。

独占形成期のアメリカ鉄鋼業における企業内福利厚生施策のよってたつ客観的な基盤についてふれてきたが、さしあたり企業内福利厚生施策の内容を上院の『鉄鋼業における労働条件に関する報告書』(Report on Conditions of Employment in the Iron and Steel Industry) および『ピッツバーグ調査』に依拠しつつ整理しておこう。

1892年のホームステッド工場でのストライキを契機として、資本による労務政策が一段とその専制的性格をつよめ、労資の矛盾関係がさらに顕在

化しつつあったなかで、鉄鋼資本は「組合対策」としての企業内福利厚生施策にあらためて注目するようになった。企業・職場での労資関係の展開のもとで、緊張のなかにおこる「労働不安」を解消し、その原因を組合存在に結びつけることによって「組合無用の論理」を労働者のなかに定着させようとする資本の意図が企業内福利厚生施策を積極的に導入することになったのである。¹⁸⁾そして、それは、企業忠誠心 (company loyalty) の涵養、労働移動の減少のためのすぐれた「策略」(tactics) でなければならなかったのである。¹⁹⁾

ところで、企業内福利厚生施策の展開についてはそれぞれに訓練された専門家を必要とし、同時にそれらの諸活動は企業内組織の機能上の統合と調整を要請する²⁰⁾のであるが企業内福利厚生施策の内容は「分化」・「統合」をくりかえしながらその体系を編成していったのであるが、デイビス (Davis, H. B.) によれば、アメリカ鉄鋼業の企業内福利厚生施策は次のような内容のものとして具体化された。すなわち、労働災害防止、労働災害に対する救済、従業員持株制、年金制、衛生施設、運動施設、学校、クラブ、菜園、巡回看護などが企業内福利厚生施策の内容であった。²¹⁾また持家制度も重要な政策の体系とされたといわれる。²²⁾

1) Taylor, F. W to General William Crozier, April 15, 1909, Taylor, F. W Collection, Stevens Institute of Technology, Hoboken, New Jersey., in : Foner, P. S., *History of the Labor Movement in the United States*, vol. 3., N. Y., 1964, p. 44., また、この点についてパールマンは次のようにのべている。「Welfare Capitalism のプログラムは、アメリカ資本主義の新しい労働プログラムである。それは、科学的管理者が時間および動作研究によって発見した新しい作業方法に対する、労働者の本能的不信に魅力を与えるような手段を研究している間にボーナスや割増賃金の新しい賃金政策を発見したのであって、このプログラムは 30 年前からはじまっている。」と。(Perlman, S., *A Theory of the Labor Movement*, N. Y., 1928, p. 209., 松井七郎訳『労働運動の理論』, 法大出版, 1972 年, 193 頁.)

2) それは、タフトとパールマンによって「専制王国」(absolute kingdom) と「下僕」(vassal) の構造として理解された鉄鋼生産地、とりわけホームステッド地区の資本に

- による支配構造を明らかにすることである。(Perlman, S and Taft, P., *op. cit.*, pp. 138-149.) したがって、「ピッツバーグ調査」(Pittsburgh survey) にもとづく分析は貴重な資料を提供してくれる。例えば, Eastman, C., *Work Accidents and The Law, The Pittsburgh Survey*, N. Y., 1910, Byington, M. F., *Homestead, The Households of a Mill Town, The Pittsburgh Survey*, N. Y., 1910, Kellogg, P. U., *Wage-Earning Pittsburgh*, N. Y., 1914, などである。
- 3) Slichter, S. H., *The Turnover of Factory Labor*, N. Y., 1919, pp. 248-249 参照。
- 4) 労働移動の要因について, ワトキンスは個人的, 産業的, 社会的要因を区別して考えている。(Watkins, G. S., *An Introduction to the Study of Labor Problems*, London, 1922, pp. 253-257.) また, 1911 年には鉄鋼業における労働移動について, 連邦政府が特別調査研究を行った (Senate Document No. 110., 62d Congress, First Session, *Report on Conditions of Employment in the Iron and Steel Industry in the United States*, Washington vol. 3., p. 381.) ことは注目される。
- 5) 例えば, かつて 1875 年にエドガー・トムソン工場の工場長であったジョーンズ (Jones, W. R.) がのべたように, ドイツ人, アイルランド人, スウェーデン人とともに Buckwheats (いなか者) とよばれる young American Country boys (アメリカ生れの若年労働者) を有効に労働組織に編成しようとした (Bridge, J. H., *The Inside History of the Carnegie Steel Company*, N. Y., 1903, p. 81.) 資本の意図が継承されていた。
- 6) Fitch, J. A., *The Steel Workers, The Pittsburgh Survey*, N. Y., 1911, p. 171.
- 7) American Plan の形成に連動していったものと考えられる。(Dunn, R., *Americanization of Labor*, N. Y., 1927, pp. 17-20. 参照。
- 8) Brody, D., *Steelworkers in America, The Nonunion Era*, N. Y., 1960, p.111
- 9) Senate Document No. 110., 62d Congress, First Session, *op. cit.*, p. 381.
- 10) 拙稿「独占形成期のアメリカ鉄鋼業における労務管理の生成・展開について」(2), 札幌大『経済と経営』, 第5巻2号, p.124.
- 11) Dunn, R., *op. cit.*, N. Y., 1927, p. 191.
- 12) Mckelvey, J. T., *AFL Attitudes toward Production, 1900-1932*, N. Y., 1952, chap. 2., また, この点については, Bendix, R., *Work and Authority in Industry, Ideologie of Management in the Course of Industrialization*, Losangeles, 1956, p.274-281, Hoxie, R. F., *Scientific Management and Organized Labor*, N. Y., 1915, pp. 8-20., Hoxie, R. F., *Trade Unionism in the United States*, N. Y., 1920, pp. 279-295 参照。

- 13) Boettiger, L. A., *Employee Welfare Work, A Critical and Historical Study*, N. Y., 1923, p. 10.
- 14) Monthly Review, 1 (August 15, 1904), pp. 5 – 6., in . Derber, M., *The American Idea of Industrial Democracy, 1865-1965*, Chicago, p. 208.
- 15) Slichter, S. H., *The Turnover of Factory Labor*, N. Y., 1919, p. 227.
- 16) Foner, P. S., *History of the Labor Movement in the United State*, vol. 3., *The Policies and Practices of American Federation of Labor, 1900-1909*, N. Y., p. 43.
- 17) 田島司郎稿「アメリカ労務管理の形成」(下),『海外事情研究』第3巻2号, 1975, p. 54.
- 18) Lescohier, D. D., *Working Conditions*, vol. 3., Commons, J. R., ed., *History of Labor in the United States, 1896-1932*, N. Y., 1935, pp. 297–299., Gulick, C. A., *Labor Policy of the United States Steel Corporation*, Studies in History, Economics and Public Law, vol. cxvi, No. 1., pp. 141–142., 薄信一著『現代の労務管理』, 法大出版, 昭和40年, 7–12頁.
- 19) Dunn, R., *op. cit.*, N. Y., 1927. p. 209.
- 20) Boettiger, L. A., *op. cit.*, p. 122.
- 21) Davis, H. B., *Labor and Steel*, N. Y., 1933, p. 146.
- 22) Brody, D., *Steelworkers in America, The Nonunion Era*, N. Y., 1960, pp. 87–89., 100–110., Byington, M. F., *Homestead, The Households of a Mill Town*, 1910, pp. 58–59., Fitch, J. A., *The Steel Workers, The Pittsburgh Survey*, N.Y., 1911, pp.150–152.

そこで、ここでは年金制、利潤分配制、持家制度についてふれておこう。まず年金制についてであるが、すでに1900年にミッドベール製鋼会社で実施され、¹⁾1901年3月にはカーネギーによって確立されたカーネギー年金基金(Carnegie Pension Fund)や1902年に制度化されたアメリカ鋼線会社の年金基金に依拠して具体化されたアメリカ鉄鋼業の年金制度は、鉄鋼業における労資関係の変化とりわけ雇主間の結束の欠如と個別企業の支配力の強化という事態のもとで、労働組合機能との関係において一定の位置を占めるにいたった従業員福利厚生政策(employees' benefit policies)²⁾の主要な内容をなすものであったことはいうまでもないが、U. S. スティール会社傘下のアメリカ鋼線会社が1902年に実施した年金制度に例をとってみると10年以上勤務

して退職した 65 才以上のすべての労働者および勤続年数 10 年以上で 55 才から 65 才までのすべての労働者に年金が支給されることになっていた。年金支給額は、例えば、勤続年数 40 年で退職前 10 年間に平均月額 50 ドルの賃金をうけていた労働者については、50 ドルの 40%、月額当り 20 ドルというように算定されたのである。そして、1908 年には、342 人の年金受給者に総額 3,886.62 ドル月平均 11.36 ドルの年金が支払われた。³⁾

いうまでもなく年金受給者は退職者のみならず労働災害による死亡者や負傷者も含まれ、カーネギー救済基金 (Carnegie Relief Fund) は、死亡の場合には、独身者については家族に 500 ドル、既婚者については寡婦に 500 ドル、その子供に対しては 6 人まで 100 ドルの救済金が支払われた。⁴⁾そして、1908 年にホームステッドに居住する年金受給者の 21 人についてみると、月平均受給額は 11.06 ドルで最高額は 18 ドル、最底額は 5.65 ドルであったといわれる。⁵⁾カーネギー救済基金には 1905 年 1 月 1 日カーネギー製鋼会社の他関連企業 11 社が参加し、1906 年 5 月 14 日にその「規定」(regulations) がカーネギー救済および図書館基金の評議員会 (Board of Trustees of Carnegie Relief and Library Fund) で採択されたのである。「ピッツバーグ調査」によればホームステッド工場における救済基金の運用状況は次のように総括されている。

第 4 表 ホームステッド工場の従業員に対するカーネギー救済基金の給費についての資料

(a) ホームステッド工場の従業員の死亡についての支払総額(1902 年 1 月 1 日—1909 年 12 月 31 日)	74,230 ドル
ヨーロッパに居住しているかあるいはホームステッド以外の地域にいる受給者への死亡年金支払総額	<u>24,700</u>
ホームステッドに居住する受給者への死亡年金支払総額	<u>49,530</u>
(b) ホームステッド工場に 1907 年に支払われた死亡年金総額	11,398
ホームステッド以外の地域に居住する受給者への死亡年金支払総額	<u>5,000</u>
ホームステッドに居住する受給者への死亡年金支払総額	<u>6,398</u>
(c) ホームステッド工場での新しい負傷の場合 (1907 年) に支払われた救済金	<u>623</u> (3 世帯)

(d) ホームステッド工場での労働災害救済金支払額 (1907年)	2,218.95	(6世帯)
(e) ホームステッド工場以外での労働災害救済金支払額(1907年)	<u>365</u>	(1世帯)
	<u>2,583.95</u>	
ホームステッドで死亡救済金の支払をうけた世帯数と支払総数	6,398	(30世帯)
ホームステッド以外で死亡救済金の支払をうけた世帯数と支払総額	<u>5,000</u>	(8世帯)
	<u>11,398</u>	
ホームステッドで年金手当をうけた世帯数と支払額 (1907年)	2,286.1	(21世帯)
ホームステッド以外で年金手当をうけた世帯数と支払額(1907金)	<u>2,470.1</u>	(15世帯)
	<u>4,756.2</u>	
ホームステッドで支払われた労働災害年金総額	79,759.91	
ホームステッドで支払われた死亡年金総額	74,230	
ホームステッドでの年金手当支払総額	<u>30,540.75</u>	
	<u>184,530.66</u>	

(出典: Byington, M.F., *Homestead, The Househdds of a Mill Town, The Pittsburgh Survey*, N.Y., 1910, p. 247. Appendix XI.)

第5表 ホームステッドでのカーネギー救済基金による年金受給者の実態

事例	工場名	退職直前の職 種	退職年令	勤続年数	年平均収入	1ヶ月当り年金手当額
1	ホームステッド工場	守 衛	75才	23年	40.50ドル	9.30ドル
2	〃	不 熟 練 工	64	15	37.75	5.65
3	〃	〃	72	19	37.30	7.10
4	〃	〃	60	20	54.60	10.90
5	〃	Sta. Engr.	60	23	66.43	15.25
6	〃	不 熟 練 工	64	18	46.28	8.35
7	〃	〃	61	18	40.80	7.30
8	〃	〃	69	21	38.35	8.05
9	〃	〃	69	20	38.07	7.60

10	〃	〃	63	24	62.69	15.05
11	〃	事務員	70	18	73.60	13.25
12	〃	1st Pitman	51	21	70.22	14.75
13	〃	加熱炉工	61	17	71.86	12.20
14	〃	鍛冶工	52	21	81.72	17.15
15	〃	機械工	63	17	71.00	12.00
16	〃	不熟練工	57	21	34.58	7.25
17	〃	〃	66	26	60.50	15.75
18	〃	〃	66	22	40.00	8.80
19	〃	〃	70	21	41.08	8.65
20	〃	〃	63	27	36.42	9.85
21	デュケンス 工場	鍛冶工	61	25	72.07	18.00

(出典: Byington, M. F., *ibid*, p. 248.)

このように、年金制度は「個人的贈与」⁶⁾ (personal gift) による「基金」に依拠して実施されたが、1911年1月1日よりその効力を発揮した「U. S. スティールおよびカーネギー年金」(U. S. Steel and Carnegie Pension Fund) によって新たな段階をむかえたのである。⁷⁾しかし、この年金計画は、あくまでも「資本の論理」に立脚し、労働力の「可動性」よりも労働力の「定着化」に重点をおいたものとして具体化されたのである。この「年金」について U. S. スティールのギャリー (Gary, E. H.) 会長はその声明のなかで次のようにのべた。「この基金は U. S. スティール会社およびその系列企業の従業員に対して基金から老令年金 (old age pensions) を支払う目的で設立されたものである。……この年金基金は 12 名による評議委員会によって管理運営される。」⁸⁾と。そして、1911年1月1日に採択された年金規則 (Pension Rules) において年金自体が次の三つの制限条項によって対象規定された。第 1 は、勤続年数 20 年またはそれ以上で 70 歳 (女性は 60 歳) に達して強制退職した

労働者、第2は、20年またはそれ以上勤務し、60歳（女性は50歳）に達して歓奨退職した労働者、第3は勤続年数20年またはそれ以上で何らの過失なしに働けなくなった労働者であった。⁹⁾

この老令年金制度は、1910年の労働災害救済基金¹⁰⁾とは明確に区別され、独自の規則によって実施されたのである。年金規則の一般条項にみられるようにこの年金計画は退職した従業員への「恩恵」を最大限に配慮して勤続年数を延長させ、結果的には「企業帰属」を高めるための「純粹に自発的な施策」¹¹⁾ (purely voluntary provision) として、企業内福利厚生施策の重要な内容をなすにいたった。ちなみに上院の『鉄鋼業における雇用条件に関する報告』によれば、1911年の年金基金の実施の状況は次のごとくであった。

第6表 年金受給の実態（1911年）

1910年12月31日の年金受給者総数	1,041人
1911年の年金給付者数	565人
1911年12月31日の年金受給者総数	1,606人
1911年支払年金総額	281,457.37 円
年金受給者平均年令	67歳
受給者平均勤続年数	30歳
月平均年金額	20.75 円

(62D Congress 1st Session, Senate Document No. 110, *Report on Conditions of Employment in the Iron and Steel Industry*, vol. 3., Washington, 1913, p. 458.)

1) U. S. Industrial Commission, *Report of the Industrial Commission*, vol. 7., 1901, p. 352.

2) Fitch, J. A., *The Steel Workers, The Pittsburgh Survey*, N. Y., 1911, pp. 192-193 300-303., Appendix VI.

3) Fitch, J. A., *ibid*, p. 194.

4) Byington, M. F., *Homestead, The Households of Mill Town, The Pittsburgh Survey*, N. Y., 1910, pp. 93-95., ちなみに Carnegie Relief Fund による支払は次のごとくであった。

(単位：ドル)

年	労働災害共済	死亡共済	年金支給	総計
1910	17,777.00	92,496.25	106,596.35	216,869.60
1909	21,772.00	84,771.00	94,052.00	200,545.00
1908	20,307.70	109,023.00	81,093.00	210,423.70
1907	17,545.15	130,449.00	68,769.90	216,764.05
1906	15,023.70	101,972.50	58,212.55	175,208.75
1905	96,187.80	123,249.00	46,853.35	266,290.15
1904	128,471.57	76,943.00	36,573.75	241,988.32
1903	106,655.37	46,824.00	27,172.80	180,652.17
1902	19,700.90	16,316.00	12,196.95	48,213.85
総計	443,391.19	782,043.75	531,520.65	1,756,955.59

(出典：Kellogg, P. U., *Wage-Earning Pittsburgh, The Pittsburgh Survey*, N. Y., 1914, p. 265.)

5) 6) Fitch, J. A., *ibid*, p. 195.

7) Fitch, J. A., *ibid*, p. 197.

8) 9) Fitch, J. A., *ibid*, p. 336.

10) Byington, M. F., *op. cit.*, pp. 249—254., United States Steel Corporation voluntary *Accident Relief Plan*, in: Eastman, C., *Work-Accidents and The Law, The Pittsburgh Survey*, N. Y., 1910, pp. 300—303., Appendix VI.

11) Fitch, J. A., *ibid*, p. 339.

このように年金制度にみられる企業内福利厚生に関する鉄鋼資本の自発的な発想は、いわゆる利潤分配制 (profit-sharing system) にも端的にあらわされたともいえるだろう。

労働省統計局(U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics)の報告によれば、アメリカにおける利潤分配制は1887年に確立し、1913年に再編されるという歴史的経過をたどっている。¹⁾そして、1897年から1907年までの10年間に15の利潤分配制の計画が実施されている。²⁾イメット (Emmet, B.) は、“profit-sharing”という用語の語源を1889年のパリにおけ、

る国際協力会議 (International Cooperative Congress) での定義に求め、利潤分配制を雇主が従業員に企業利潤の配分をあらかじめ予定して自由にかつ自発的に行う付加的報酬 (additional remuneration) であるとした。³⁾そこで鉄鋼業における利潤分配制のもつ意味とその限界に言及するために、まずそれに先立ってアメリカにおける利潤分配制の全体的状況について若干ふれることから始めよう。

1901年の合衆国産業委員会 (U. S. Industrial Commission) においてネルソン工業会社 (Nelson Manufacturing Company) の社長であったネルソン (Nelson, N. O.) は次のように証言している。「有効かつ長期的に確立した利潤分配制は、本当の協力関係を樹立し、従業員もそれが企業体の重要な構成要素として認めるようになった。」⁴⁾と。またギルマン (Gilman, N. P.) も「利潤分配制が運用されていることは、労働者の気持のなかにパートナーシップの感情を喚起しそれを促進する」⁵⁾とになる」とのべている。これに対して、“ナイツ”(Knights of Labor)の代表であるショーンフェーバー (Schonfarber, J. G.) は次のように証言している。「利潤分配制は労働条件の若干の改善には有効であるかもしれないが、現実には、労働者階級が企業経営のなかで十分な賃金を得ているかどうかはきわめて疑わしい。」⁶⁾と。このような労資のうけとめ方のなかでアメリカにおける利潤分配制は1886年から1913年に制度的に確立され1916年現在では次のような諸企業において実施されていたのである。

第7表 利潤分配制の実施企業 (1916年現在)

会 社 名	所 在 地	産 業 分 野	開始年
American Light & Traction Co.	New York, N. Y.	Public utility	1899
American Manufacturing Concern.	Falconer, N. Y.	Manufacturing wood novelties, letter files, toys, desks.	1915
Baker Manufacturing Co.	Evansville, Wis.	Manufacturing windmills and gasoline engines.	1899
Ballard & Ballard Co.	Louisville, Ky.	Manufacturing - Flour milling	1886
Ballinger & Perrot	Philadelphia, Pa.	Architects and building contractors	1911
Bartley, R. A.	Toledo, Ohio	Mercantile	1904
Benoit System	Bangor, Me.	do	1914
Blood, J. B., Co.	Lynn, Mass.	do	1909
Boston Consolidated Gas Co.	Boston, Mass.	Public utility	1906
Bourne Mills	Fall River, Mass.	Manufacturing cotton cloth	1889
Burritt, A. W.	Bridgeport, Conn.	Manufacturing - Lumber mill	1900
Cabot, Samuel	Boston, Mass.	Manufacturing chemist	1887
Carolina Savings Bank	Charleston, S. C.	Banking	1897
Chatfield Milling & Grain Co.	Bay City, Mich.	Manufacturing - Flour millers, grain dealers, etc.	1906
Cleveland Twist & Drill Co.	Cleveland, Ohio	Manufacturing drills, etc.	1915
Davis, W. B.	do	Mercantile	1914
Eastman Kodak Co.	Rochester, N. Y.	Manufacturing photographic appliances and supplies.	1911
Edison Electric Illuminating Co.	Brooklyn, N. Y.	Public utility	1910
Elliman, D. L., & Co.	New York, N. Y.	Real estate brokers	1915
Empire Trust Co.	do	Banking	1914
Farr Alpaca Co.	Holyoke, Mass.	Manufacturing cotton cloth	1914
Garfield Savings Bank	Cleveland, Ohio	Banking	1915
Graves, H. B., & Co.	Rochester, N. Y.	Mercantile	1901
Guardian Savings & Trust Co.	Cleveland, Ohio	Banking	1913
Harris Trust & Savings Bank	Chicago, Ill.	do	1915
Hathaway, C. F., & Sons	Cambridge, Mass.	Wholesale baking	1912
Heebner & Sons	Lansdale, Pa.	Manufacturing agricultural machinery	1912
Hollenberg Music Co.	Little Rock, Ark.	Mercantile	1909
Ivey, J. B., & Co.	Charlotte, N. C.	do	1909
Krauter, C. H.	Youngstown, Ohio	do	1906
Kutztown Foundry & Machine Co.	Kutztown, Pa.	Manufacturing - Foundry and machine works.	1914
Lever Bros. (Ltd.)	Cambridge, Mass.	Manufacturing - Soap	1909
Liberty Trust Co.	Boston, Mass.	Banking	1910
Maxwell, A. L., Co.	Lawrenceville, Ill.	Mercantile	1915
Milmore Corporation, The	South Bend, Ind.	Manufacturing chemists	1915
Miner-Hillard Milling Co.	Wilkes-Barre, Pa.	Manufacturing - Milling, flour, meal, grits, etc.	1906
Minneapolis Bedding Co.	Minneapolis, Minn.	Manufacturing beds and bedding	1915
Nelson, N. O., Manufacturing Co.	St. Louis, Mo.	Manufacturing plumbers' and steam fitters' supplies.	1886
New Haven Gas Light Co.	New Haven, Conn.	Public utility	1907
Newport Daily News	Newport, R. I.	Newspaper publishing	1901
Noyes, Chas. F., Co.	New York, N. Y.	Real estate brokers	1911
Parks, G. M., Co.	Fitchburg, Mass.	Contractors and builders	1915
Patton Paint Co.	Milwaukee, Wis.	Manufacturing paints	1910
Peninsular Paper Co.	Ypsilanti, Mich.	Manufacturing cover papers	1914
Plymouth Cordage Co.	Plymouth, Mass.	Manufacturing cordage	1913
Record Auto Supply & Service Co.	Washington, D. C.	Mercantile	1916
Sears, Roebuck & Co.	Chicago, Ill.	do	1916
Simmons, R. F., Co.	Attleboro, Mass.	Manufacturing jewelry	1902
Simplex Wire & Cable Co.	Boston, Mass.	Manufacturing insulating wires and cables.	1901
Spencer Wire Co.	Worcester, Mass.	Manufacturing wire	1915
Stambaugh-Thomson Co.	Youngstown, Ohio	Mercantile	1912
Stevens, Samuel	Columbus, Ohio	do	1912
Stern, Bernard & Son	Milwaukee, Wis.	Manufacturing - Flour milling	1913
Title Guarantee & Trust Co.	New York, N. Y.	Banking	1911
Tyler, W. S., Co.	Cleveland, Ohio	Manufacturing mining screens	1914
Underwood Typewriter Co., Inc.	New York, N. Y.	Manufacturing typewriters	1916
Union Savings Bank & Trust Co.	Cincinnati, Ohio	Banking	1901
United Electric & Water Co.	Hartford, Conn.	Public utility	1916
Vitagraph-Lubin-Selig-Essanay Co. (Inc.).	New York, N. Y.	Mercantile - Distributors of moving picture films.	1915
Ward Baking Co.	do	Bakers	1913

(出典: U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, No. 208., Emmet, B., *Profit Sharing in the United States*, Washington, 1917, p.10.)

この利潤分配制の75%は企業の純利益に依存していたので、分配可能利潤の決定方法が問題とされ、労働省統計局の報告によれば、それは次の二つの方法が採用された。すなわち、第一は、純利益あるいは株式配当金の一定割合の決定、第二は、従業員の収入の配分率と資本家の配当率を同じくする、という方法であった。労資への純利益の配分方法の詳細な点⁷⁾についてはここでは言及しないが、配分可能利潤の決定はまず雇主によってなされたことは指摘しておかねばならないだろう。ちなみに独占形成期のアメリカにおける利潤分配制の趨勢を労働省の調査からみると次のようであった。

第8表 利潤分配制の年度別推移の事例

企業 番号	年	平均従業員数	従業員 利潤参加		支払 総額 (ドル)	支払額		従業員配分額	
			人 数	%		総 額 (ドル)	%	総 額 (ドル)	%
10	1896 to 1904								
	1905		353			252,846		37,927	
	1906		384			278,188		69,547	
	1907		395			368,106		80,432	
	1908		436			309,500		61,900	
	1909		476			350,845		70,169	
	1910		518			385,650		38,565	
	1911		530			483,360		38,336	
	1912		534			433,075		64,961	
	1913	651	451	67.7		369,570		36,957	
12	1903	46	33	71.7	18,224	16,979	93.2	886	44.9
	1904	48	32	66.7	19,333	17,074	88.3	662	33.4
	1905	44	35	79.5	19,453	16,799	86.4	727	33.7
	1906	48	36	75.0	19,946	17,182	86.1	1,127	55.7
	1907	54	34	63.0	20,723	16,682	80.5	1,038	55.0
	1908	51	42	82.4	21,249	19,036	89.6	984	44.6
	1909	51	44	86.3	21,175	18,926	89.4	1,175	55.6
	1910	52	38	73.1	21,410	18,716	87.4	1,336	66.2
	1911	56	46	82.1	23,970	19,769	82.5	1,319	55.5
	1912	54	47	87.0	24,110	21,090	87.5	1,255	55.2
	1913	53	47	88.7	24,497	20,942	85.5	1,409	55.8
	1914	54	45	88.3	27,833	22,554	81.1	1,322	44.8
14	1899	55	34	61.8		23,545		14,198	
	1900	55	45	81.8		30,337		25,088	
	1901	65	55	84.6	45,355	33,120	73.0	24,443	53.9
	1902	100	53	53.0	55,341	30,601	55.3	30,126	54.4
	1903	79	51	64.6	43,967	24,442	55.6	16,885	38.4

	1904	90	64	71.1	44,076	35,056	79.5	9,981	22.6
	1905	96	64	66.7	50,569	32,021	63.3	29,176	57.7
	1906	120	64	53.3	75,685	39,834	52.6	47,800	63.2
	1907	142	72	50.7	80,403	42,661	53.1	42,660	53.1
	1908	138	97	70.3	72,617	49,553	68.2	38,652	53.2
	1909	153	98	64.1	101,944	60,989	59.8	60,988	59.8
	1910	161	106	65.8	110,309	63,780	57.8	63,781	57.8
	1911	154	124	80.5	107,935	74,610	69.1	35,067	32.5
	1912	149	116	77.9	104,131	76,295	73.3	57,221	55.0
	1913	154	117	76.0	115,848	81,250	70.1	56,875	49.1
	1914	161	113	70.2	124,118	74,152	59.7	66,736	53.8
15	1905	182	114	62.6	141,000	94,300	66.9	4,839	3.4
	1906	190	119	62.6	150,000	104,800	69.9	5,197	3.5
	1907	202	116	57.4	151,000	105,000	69.5	1,096	7
	1908	210	133	63.3	162,000	114,600	70.7	4,534	2.8
	1909	215	145	67.4	163,000	116,500	71.5	5,367	3.3
	1910	200	134	67.0	166,000	120,500	72.6	4,159	2.5
	1911	201	131	65.2	165,000	121,500	73.6	2,715	1.6
	1912	236	142	60.2	175,000	124,900	71.4	10,487	6.0
	1913	240	140	58.3	190,000	139,900	73.6	6,682	3.5
	1914	245	147	60.0	205,000	150,500	73.4	10,251	5.0
19	1898	390	267	68.5	127,546	86,909	68.1	2,069	1.6
	1899	332	222	66.9	128,951	80,564	62.5	2,561	2.0
	1900	353	274	77.6	150,058	103,397	68.9	3,445	2.3
	1901	485	327	67.4	201,049	130,181	64.8	3,159	1.6
	1902	671	409	61.0	278,297	172,162	61.9	5,448	2.0
	1903	640	450	70.3	259,368	175,295	67.6	4,009	1.5
	1904	629	259	41.2	99,876	42,085	42.1	1,407	1.4
	1906	600	442	73.7	186,432	132,715	71.2	5,256	2.8
	1907	661	473	71.6	269,270	196,069	72.6	7,842	2.9
	1908	692	531	76.7	281,922	214,656	76.1	4,878	1.7
	1909	717	551	76.8	286,554	215,465	75.2	5,931	2.1
	1910	709	517	72.9	274,299	203,599	74.2	7,110	2.6
	1911	692	539	77.9	264,854	207,282	78.3	5,150	1.9
	1912	717	545	76.0	279,927	218,900	78.2	6,573	2.3
	1913	705	546	77.4	314,240	249,497	79.4	6,835	2.2
	1914	715	589	82.4	312,400	266,778	85.4	8,658	2.8
23	1902			95.0		111,621		2,881	
	1903			95.0		140,155		3,600	
	1904			95.0		132,937		3,606	
	1905			95.0		146,577		4,501	
	1906			95.0		208,284		7,594	
	1907			95.0		235,233		8,284	
	1908			95.0		158,223		6,329	
	1909			95.0		175,808		7,032	
	1910	249	239	96.0	173,123	171,341	99.0	6,854	4.0
	1911	254	244	96.8	177,746	176,321	99.2	7,053	4.0
	1912	270	270	96.8	171,889	170,285	99.1	6,811	4.0
	1913	285	275	97.2	181,113	180,216	99.5	9,011	5.0
	1914	278	272	97.8	160,452	159,383	99.3	4,781	3.0
24	1901	158	52	32.9	68,304	227,299	40.0	3,107	4.5
	1902	169	71	42.0	82,718	338,031	46.0	5,679	6.9
	1903	218	71	32.6	103,489	339,638	38.3	4,891	4.7
	1904	227	78	34.4	101,573	440,730	40.1	3,023	3.0
	1905	288	101	35.1	133,379	557,606	43.2	7,336	5.5
	1906	371	116	31.3	164,872	666,595	40.4	12,287	7.5
	1907	313	98	31.3	138,602	557,036	41.2	10,408	7.5
	1908	222	116	52.3	115,329	664,222	55.7	6,274	5.4

	1909	341	139	40.8	152,791	778,018	51.1	7,400	4.8
	1910	425	139	32.7	198,090	881,386	41.1	8,551	4.3
	1911	387	152	39.3	182,018	888,477	48.6	8,253	4.5
	1912	428	156	36.4	218,391	996,456	44.2	10,992	5.0
	1913	567	184	32.5	309,346	1,377,730	44.5	18,688	6.0
	1914	456	201	49.3	263,371	64,360	62.4	16,743	6.4
33	1911	6,347	4,001	63.0	4,547,102	3,319,287	73.0	238,387	5.2
	1912	8,177	4,712	57.6	5,791,017	4,069,370	70.3	281,878	4.9
	1913	8,447	5,676	67.2	6,744,883	4,929,125	73.1	343,741	5.1
	1914	7,348	6,466	88.0	6,449,871	5,364,430	83.2	266,513	4.1

(出典：U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, No. 208., Emmet, B.,
ibid Washington, 1917, pp. 21-23.)

このようにアメリカにおける利潤分配制は着実な発展をとげ1914年には利潤分配制規則 (Profit-sharing rules) も確定されるにいたった。

ところで、「利潤分配制という言葉は、いくつかのボーナス計画 (bonus plans) をも含んで一般に広く用いられている」⁸⁾といわれ、鉄鋼業においても1903年にU. S. スティールに利潤分配制およびボーナス基金 (Profit-Sharing plan and Bonus Fund) が実施されるにいたった。しかし、フィッチが指摘したようにボーナス・システムと利潤分配制とはその性格を異にしており、⁹⁾「利潤分配額はあらかじめ公表された一定の基準に従って利潤の一部を分配されるもの」¹⁰⁾であるかぎり、資本の意志によって労働強化のために恣意的に利用されるボーナス・システムとは明確に分離されねばならないだろう。従業員持株制 (stock issue plan) を含む利潤分配制はボーナス・システムとちがい、労働力の定着をはかり企業忠誠心を涵養するという第一義的な目的をもつものであるとされた¹¹⁾U. S. スティールの重役であったパーキンス (Parkins, G. W.) は次のようにのべている。「これからのアメリカ企業にとって最も重要なことは、すべての人が与えられた仕事にかかわり、その職責の遂行に最善を尽すことである。」¹²⁾と。したがって、「資本の論理」からして雇主と従業員との「現実的協力」 (real co-operation) の体制を企業・職場において制度化し、それによって資本合理的な労働力統轄の方向を見定めることが資本の「管理」の重要な課題とされたのであり、利潤分配制も Welfare

Capitalism を支える方法として一般化されたものにほかならなかった。すなわち、フッチによれば、鉄鋼業における利潤分配制も、資本による労働力統轄を保証する抑圧政策の体系であったのである。とりわけ従業員持株制は鉄鋼業においてもかなり普及し、「企業忠誠心の昂揚と労働組合運動の破壊」¹³⁾という利潤分配制のもつ目的を最も具体化したものであったといわれる。上院の『報告書』によれば、従業員持株制は U. S. スティールの 1902 年 12 月の声明に明らかなような、すべての従業員に報酬として 1 年ごとに割り当てるための特別基金の創設を基礎とした。¹⁴⁾そして、1903 年以降の従業員持株制および株価の推移は次のごとくであった。

第 9 表 U. S. スティールにおける従業員持株数の推移

年	株 式 数	従 業 員 数
1903	47,551株	26,399人
1904	31,644	9,912
1905	18,180	8,494
1906	24,001	12,192
1907	27,150	14,163
1908	30,450	24,562
1909	33,347	19,123
1910	24,580	17,363
1911	48,411	26,313
1912	61,354	36,946

(出典：Fitch, J. A., The Steel Workers, *The Pittsburgh Survey*, NY., 1911, pp. 207-208
より作成)

第10表 株式申込価格および市場相場の推移

年	株式の種類	1株当り申込価格	1株当り市場価格の範囲
1903	優先株	82.50ドル	86.25 — 89.75ドル
1904	"	55.00	54.625— 60.00
1905	"	87.50	91.125— 95.75
1906	"	100.00	105.00 —113.25
1907	"	102.00	104.00 —107.75
1908	"	87.50	87.50 — 95.375
1909	普通株	{ 110.00 50.00	112.25 —115.00 51.125— 55.125
1910	優先株	124.00	121.25 —125.375
1911	{ 普通株	{ 114.00 70.00	116.25 —120.00 71.375— 80.00
1912	{ 優先株 普通株	108.00 65.00	110.125—111.30 62.875— 69.875

(出典：62d Congress 1st Session, Senate Document, No. 110. *Report on Conditions of Employment in the Iron and Steel Industry*, Washington, 1913, p. 467.)

株式は月ごとの分割払で、1ヶ月の賃金の25%の範囲内で購入し、5年間保有するという方式がとられた。

第11表 年収別持株者数の推移とその割合(%)

	1903	1904	1905	1906	1907	1908	1909	1910	1911	1912
800ドル以下	11,373人	4,126人	3,531人	5,070人	5,276人	9,098人	6,950人	5,923人	9,198人	15,349人
800 ~ 2,500	13,845	5,094	4,297	6,277	7,915	14,302	11,139	10,344	15,841	20,096
2,500 ~ 5,000	942	514	495	641	731	903	783	844	995	1,215
5,000 ~ 10,000	179	135	132	156	192	203	196	201	223	234
10,000 ~ 20,000	45	31	26	31	32	36	35	32	37	34
20,000ドル以上	15	12	13	17	17	20	20	19	19	18
総数	26,399	9,919	8,494	12,192	14,163	24,562	19,123	17,363	26,313	36,946

	1903	1904	1905	1906	1907	1908	1909	1910	1911	1912
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
800ドル以下	43.1	41.6	41.6	41.6	37.3	37.0	36.3	34.1	35.0	41.5
800~ 2,500	52.4	51.4	50.6	51.5	55.9	58.2	58.3	59.6	60.2	54.4
2,500~ 5,000	3.6	5.2	5.8	5.3	5.2	3.7	4.1	4.9	3.8	3.3
5,000~10,000	0.7	1.4	1.6	1.3	1.4	0.8	1.0	1.2	0.8	0.6
10,000~20,000	0.2	0.3	0.3	0.3	0.2	0.1	0.2	0.2	0.1	0.1
20,000ドル以上	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1	0.08	0.1	0.0	0.07	0.05

(出典：Fitch, J. A., *op. cit.*, p. 317, Appendix V., 62d Congress 1st Session, Senate Document, No. 110., *ibid.* p. 468., および U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Bulletin, No. 208., *op. cit.*, p. 155.)

1910 年についてみれば週当り 15 ドル以下、年収 800 ドル以下の労働者(全体の 71%) が株式の 25.6%, 熟練工やフォアマンなど 800~2500 ドルの労働者が 56.38% を占めていたのである。¹⁵⁾

第 12 表 年収別持株数の推移とその割合 (%)

	1903	1904	1905	1906	1907	1908	1909	1910	1911	1912
800ドル以下	12,844株	8,701株	4,512株	5,610株	6,058株	9,369株	7,838株	5,923株	10,791株	17,233株
800~ 2,500	28,203	15,709	9,921	13,641	16,051	17,392	18,538	14,122	29,586	35,255
2,500~ 5,000	4,688	4,045	2,228	2,884	3,026	2,296	4,227	2,715	4,891	5,811
5,000~10,000	1,232	1,982	890	1,170	1,312	922	1,732	1,196	2,114	2,110
10,000~20,000	396	735	372	352	365	251	512	323	563	505
20,000ドル以上	188	472	257	344	338	220	500	301	466	440
総 計	47,551	31,644	18,180	24,001	27,150	30,450	17,960	15,387	24,580	19,330

	1903	1904	1905	1906	1907	1908	1909	1910	1911	1912
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
800ドル以下	27.0	27.5	24.8	23.4	22.3	30.8	16.7	24.0	17.2	22.3
800~ 2,500	59.3	49.6	54.6	56.8	59.1	57.1	47.9	57.5	60.5	57.9
2,500~ 5,000	9.9	12.8	12.3	12.0	11.1	7.5	22.4	11.0	13.2	11.9
5,000~10,000	2.6	6.3	4.9	4.9	4.8	3.0	8.2	4.9	6.2	4.7
10,000~20,000	0.8	2.3	2.0	1.5	1.3	0.8	2.3	1.3	1.6	1.1
20,000ドル以上	0.4	1.5	1.4	1.4	1.2	0.7	2.4	1.2	1.4	1.1

(出典：62d Congress 1st Session, Senate Document, No.110., *op.cit.*, p.468.,
U.S.Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Bulletin No.208,
op.cit., p.156.)

第13表 持株による配分額の推移

	総 計	1903	1904	1905	1906	1907	1908	1909	1910	1911
1903	240,035.00	240,035.00								
1904	403,568.50	243,828.50	159,740.00							
1905	500,204.50	249,634.25	160,875.25	89,695.00						
1906	628,413.25	256,439.25	162,104.25	90,364.75	119,505.00					
1907	776,359.00	264,026.50	164,539.00	91,028.25	121,465.25	135,300.00				
1908	669,532.36		166,344.50	91,400.00	122,024.25	137,203.61	152,560.00			
1909	665,726.75			104,157.25	129,561.50	144,172.30	157,575.70	130,260.00		
1910	680,703.31				126,619.25	141,496.30	156,528.00	130,669.76	125,390.00	
1911	757,936.55					143,790.79	158,479.89	131,390.11	125,814.76	198,381.00
	5,322,479.22	1,253,963.50	813,603.00	466,645.25	619,175.25	701,963.00	625,143.59	392,319.87	251,284.76	198,381.00
5年間株式保有比 に対する特別報酬を 除いた配分額	3,025,688.42	451,434.94	507,640.10	304,962.05	371,415.00	410,130.41	377,282.12	269,067.82	181,058.49	153,707.49
差 引 残 高	1,809,767.50	802,528.56	305,962.90	161,683.20	247,760.25	291,823.59				
1911年12月31日 残 高							247,861.47	123,262.05	70,226.27	44,673.51

(出典：62d Congress 1st Session, Senate Document No.110, *op.cit.*, p.469.)

この従業員持株制について、ホームステッド工場で働くある労働者は次のように語ったという。「大多数の労働者は持株制にまどわされている。労働者たちは、会社が正規の配当金以外の割増金を配分することによって彼らに多くのことをしてやろうとしているものと本当に信じている。しかし、私は1903

年の最初の持株計画が1909年には、数回にわたる賃金切り下げを結果として伴ったということを訴えたい。この計画は、労働者をなだめておさえつけるためのものであり、事実そうしている。」¹⁶⁾と。すなわち、1904年1月には鉄鋼労働者の賃金は平均10%の切り下げを強制されたのである。¹⁷⁾それにもかかわらず、「労働移動を減少させるための手段」¹⁸⁾として従業員持株制は「恩恵と利潤に対する協力と参加の制度」¹⁹⁾あるいは「労資関係の円滑化を援助する唯一の実質的方法」²⁰⁾であるという評価さえ与えられた。しかし、いずれにせよ従業員持株制が賃金切り下げと不可分のものであったことは明らかで、そうした意味では、U. S. スティールの従業員持株制も利潤分配を保証するものではなかったといえるだろう。

むしろ、従業員持株制の非難されるべき点は、それがU. S. スティールの支配のもとになされ、実質的に資本の意志によって労働者を傷つけたということである。フィッチは次のようにのべている。「労働者たちに企業への忠誠を奨励する努力は、管理上の有効性という観点から遂行され、労働生産性の向上のために工場での生産活動を円滑に促進しようとした。しかし、労働者の独自の判断や民主的な行動を規制する制度はその健全な発展を阻害する。利潤分配制が背後にある目的に支配されている」²¹⁾と。この実態はいわゆるボーナス・システムの執拗なまでの浸透とともに一般化していった。それゆえに、従業員持株制の影響は無視できないにせよ鉄鋼労働者は労働強化と賃金切り下げに結びつく持株制に対してきわめて否定的になっていったということができるだろう。いずれにせよ、従業員持株制に最も熱心だったU. S. スティールは、「その慈悲深い意図を促進することに努力し」²²⁾企業・職場での労資関係が「互いに満足しうる方向で納得のいく解決」²³⁾を求めるという意味から企業内福利厚生施策に対して展望と期待をよせていたのである。

このように、労働者の否極的対応を生みだしながらも利潤分配制とりわけ従業員持株制は、労働力統轄の資本合理的展開を企業に保証するという点において一定の地位を与えられたのであるが、強力な資本蓄積を背景とした鉄

鋼業における「資本の論理」は、企業内福利厚生施策の枠をさらに具体的に労働者の生活過程にまで拡大することによって資本・賃労働関係における「支配」・「強制」関係を安定化させようとした。鉄鋼業における住宅政策は最も特徴的な企業内福利厚生施策であったといえることができる。

- 1) U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Emmet, B., *Profit Sharing in the United States*, Bulletin 208, Washington, 1917, p. 86., またこの点については次の文献を参照されたい。National Industrial Conference Board, *Practical Experience with Profit Sharing in Industrial Establishments*, Boston, 1920., Research Report No. 29.
- 2) Lescotier, D. D., Working Conditions, Commons, J. R., ed., *History of Labor in the United States, 1896-1932*, vol. 3., N. Y., 1935, p. 373.
- 3) U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Emmet, B., *op. cit.*, p. 43.
- 4) 5) U. S. Industrial Commission, *Report on the Industrial Commission on the Relations and Conditions of Capital and Labor*, vol. 14., Washington, 1901, p. 364.
- 6) U. S. Industrial Commission, *Report on the Industrial Commission on the Relations and Conditions of Capital and Labor*, vol. 7., Washington, 1901, p. 442.
- 7) U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Bulletin 208, Emmet, B., *op. cit.*, pp. 37-44.
- 8) U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Bulletin 208, Emmet, B., *op. cit.*, p. 85.
- 9) Fitch, J. A., *The Steel Workers, The Pittsburgh Survey*, N. Y., 1911, p. 187.
- 10) 増地庸治郎著『賃金論』, 千倉書房, 昭和14年, 101頁.
- 11) Fitch, J. A., *op. cit.*, pp. 187-188., Lauck, W. J., *Conditions of Labor in American Industries*, N. Y., 1917, pp. 220-227., Porter, H. F. J., *Industrial Hygiene of the Pittsburgh District*, in : Kellogg, P. U. ed., *Wage-Earning Pittsburgh, The Pittsburgh Survey*, N. Y., 1914, pp. 226-272.,
- 12) Porter, H. F. J., *ibid.*, p. 267-268.
- 13) Watkin, G. S., *An Introduction to the Study of Labor Problems*, London, 1922, p. 500.
- 14) 62d Congress 1st Session, Senate Document No. 110., *Report on Conditions of*

Employment in the Iron and Steel Industry in the United States, vol. 3., Washington, 1913, p. 464.

- 15) Fitch, J. A., *op. cit.*, p. 208.
- 16) Fitch, J. A., *op. cit.*, p. 211.
- 17) Fitch, A., *op. cit.*, p. 160.
- 18) Brody, D., *Steelworkers in America, The Nonunion Era*, N. Y., 1960, p. 111.
- 19) 20) Brody, D., *ibid.*, p.154.
- 21) Fitch, J. A., *op. cit.*, p. 213.
- 22) Brody, D., *ibid.*, p. 157.
- 23) Brody, D., *ibid.*, p. 158.

ブロディ (Brody, D.) によればジョンストン、ピッツバーグ、南シカゴ、ヤングストンなどの鉄鋼会社は住宅不足と高家賃に悩まされ、ミッドランド、アンブリッジなどの工場では大規模な住宅建設計画が進められた。¹⁾そして、労働者の報告によれば、1911年には鉄鋼業の74企業のうち56企業で従業員への住宅供給が具体化された。しかし、「住宅問題」には、賃金と生活費とのかかわりが大きく影響したのであり、鉄鋼業におけるその実態はかなり複雑な様相を呈していたといわねばならない。

1892年から1907年までの物価の上昇率は、1908年の労働省の統計によれば22.1%であったし、食料品は13.7%、衣料が16.2%、建築資材42.9%、住宅11.3%の上昇率を示していた。そして、フィッチの指摘からも知られるように、月額15ないし16ドルの家賃を支払って4部屋の住宅に入居しえたのは“英語を話せる”熟練工であった。²⁾それは、「住宅問題」にかかわる鉄鋼資本の意図が、いわゆる「新しい型」の熟練工の維持にあり、不熟練工への配慮を無視していたという事情を背景としていた。³⁾労働省の推計によれば、家の企業負担が増大し、⁴⁾ますます「移民労働者層の住宅問題は無視される」⁵⁾傾向が強まっていった。U. S. スティールの労働安全・衛生および福利厚生部 (Bureau of Safty, Sanitation, and Welfare) の年次報告は次のようにのべている。「U. S. スティールが用意した住宅は、不熟練工というより熟練労働者

の必要性に適応したものである。……そのほとんどが外国人である不熟練労働者層は低賃金であり、彼らはできるだけ多くお金をためようとしているだけである。』⁶⁾と。このように、鉄鋼業における住宅政策の対象は、実質的に「新しい型」の熟練工に限定され、資本合理的な基準によって意図的に決定されたのである。このことは、鉄鋼資本の労働力統轄の基本的方向が「半熟練、不熟練＝東南欧系移民層を『原生的労働関係』に鋭く肉迫させること」⁷⁾をめざしていたものといえる。したがって、ピッツバーグのマックスポートやブラドックやデュケンスなどには労働者住宅が密集し、下宿親方制 (boarding boss system) によって搾取されていたのである。⁸⁾しかし、1908年恐慌を契機として「1日当り1.65ドルの生活」⁹⁾から脱却すべく、資本の労務管理に一定のインパクトを与える潜在的力が内包されたことも事実であった。というのは、boarding boss system にみられた不熟練工の「軽蔑」と「憎悪」¹⁰⁾に対する戦略的地位が「新しい労働組合運動」(new union movement) に連結していったからである。U. S. スティールの「住宅問題」に関する企業内福利厚生

第14表 U.S. スティールのホームステッド工場における出身地別熟練度・身分・婚姻別労働者数

(1907年3月1日)

	熟練工	半熟練工	不熟練工	総数	婚化した者	婚化しない者	既婚者	独身者	英語を話す人	英語を話さない人	16才以下	16～19才	20～29才	30～39才	40才以上
本 国・白 人	769	707	451	1,925	1,925	—	984	941	1,925	—	61	311	716	469	368
本 国・黒 人	21	32	68	121	121	—	64	57	121	—	—	2	42	58	19
イギリス人	182	149	66	397	273	124	294	103	397	—	1	13	105	114	164
アイルランド人	62	91	106	259	182	77	182	77	259	—	—	4	57	72	126
スコットランド人	66	43	20	129	91	38	98	31	129	—	—	4	24	47	54
ド イ ツ 人	56	48	72	176	100	76	147	29	154	22	1	9	42	55	69
イタリア人	1	2	72	75	9	66	49	26	14	61	—	3	34	24	14
フランス人以外のヨーロッパ人	31	25	33	89	41	48	56	33	66	24	—	2	35	30	22
スロバキア人	45	275	1,542	1,862	128	1,734	1,381	481	919	943	—	160	797	615	290
マジャー人	12	37	483	532	37	495	375	157	189	343	—	24	224	204	80
ポーランド人	10	39	166	215	20	195	134	81	87	128	—	4	102	68	41
ロ シ ア 人	3	71	271	345	2	343	243	102	103	242	—	15	194	119	17
ソ ト ニ ア 人	7	26	97	130	24	106	72	58	66	64	—	3	56	48	23
ルーマニア人	1	7	361	369	3	366	209	160	31	338	—	59	146	103	61
その他のスラブ人	2	4	142	148	3	145	96	52	17	131	1	15	57	52	23
計	1,266	1,556	3,950	6,772	2,959	3,813	4,384	2,388	4,477	2,295	64	628	2,631	2,078	1,371

(出典: Byington, M. F., *Homestead, The Households of Mill Town*, N. Y., 1910, p. 214., Appendix III.)

施策の資本合理的な展開の内実がそうした鉄鋼労働者の動向に一つの要因を提供したことは否定しえない。この点については稿を改めて言及されねばならないが、ここでは、さしあたり「住宅問題」の実態を「ピッツバーグ調査」からみてみよう。

第15表 ホームステッド労働者の人種別室別世帯数(90世帯)1907-1908年

人 種 世 帯	1 室 当 り の 人 数		
	1 人 1 室	2 人 1 室	3 人 1 室
ス ラ ブ 系 29	6 (20.7%)	9 (31.0%)	14 (48.3%)
本 国 ・ 白 人 25	20 (80.0%)	4 (16.0%)	1 (4.0%)
西 ・ 北 ・ 欧 系 13	7 (53.8%)	4 (30.8%)	2 (15.4%)
本 国 ・ 黒 人 23	17 (73.9%)	6 (26.1%)	0 (0)
合 計 90	50 (55.6%)	23 (25.6%)	17 (18.8%)

第16表 ホームステッド労働者の人種別持部屋数別世帯数(90世帯)1907-1908年

	計	1 部屋	2 部屋	3 部屋	4 部屋	5 部屋	6 部屋
ス ラ ブ 系 29	29	5	15	5	4	—	—
西 北 欧 系 13	13	—	—	3	5	2	3
本 国 白 人 25	25	—	—	3	5	7	10
本 国 黒 人 23	23	—	6	6	8	2	1

(出典: Byington, M. F., *ibid*, p. 202.)

第17表 ホームステッド労働者の週当り平均支出額

	家 族	平均支出額	食 料 品	家 賃	総 計
ス ラ ブ 系 13	13	8.85ドル	4.31ドル(48.7%)	1.64ドル(18.5%)	5.95ドル(67.2%)
西 北 欧 2	2	10.30	4.46 (43.3%)	3.38 (31.9%)	7.84 (75.2%)
本 国 ・ 白 人 2	2	9.29	3.15 (32.1%)	3.85 (39.2%)	7.00 (71.3%)
黒 人 11	11	8.98	3.22 (36.0%)	2.22 (24.7%)	5.44 (60.7%)
総 平 均 28	28	9.08	3.81 (42.0%)	2.15 (23.7%)	5.96 (65.7%)

(出典: Byington, M. F., *ibid*, p. 204.)

第18表 ホームステッド労働者の人種・支出別平均家族数

	12ドル以下		12.00—14.99 ドル		15.00—19.99 ドル		20ドル以上		総 計	
	寄宿者 を除く (A)	寄宿者 を除く (B)	(A)	(B)	(A)	(B)	(A)	(B)	(A)	(B)
スラブ系	3.7	3.9	4.2	7.2	4.4	7.1	4.7	4.7	4.1	5.4
西北欧系	7.0	7.0	7.3	7.3	5.0	5.0	7.7	7.7	6.8	6.8
本国・白人	4.0	4.0	7.0	7.0	4.4	4.5	4.8	5.2	4.6	4.8
黒人	2.5	3.2	4.3	4.7	4.0	4.0	4.0	4.0	3.4	3.8
総平均	3.7人	3.9人	5.2人	6.3人	4.4人	5.3人	5.2人	5.4人	4.4人	0.5人

(出典：Byington, M. F., *ibid*, p. 201)

これらの表から明らかなようにホームステッド工場労働者の約58%が不熟練工で、その77%までがスラブ系の移民労働者で占められていた。そして、本国・白人の週平均収入が22.93ドルであったのに対しスラブ系移民のそれは13.88ドルでしかなかった。¹¹⁾スラブ系29世帯のうち19世帯が週当り賃金収入12ドル以下で平均家族数は3.7人であったし、20世帯が2部屋以下であった。しかも、14世帯が3人1室に住んでいたものであり、家賃は週当り平均支出額の18.5%を占め、黒人労働者の24.7%より低いものであった。スラブ系労働者29世帯の収入別の支出の内容をみると次のごとくであった。

第19表 ホームステッドにおけるスラブ系労働者の週平均支出額(29世帯)
(1907—1908年)

	世帯数	週当り平均 支出額 (F%)	家賃 (F%)	食料 (F%)	燃料 (F%)	飲料 (F%)	家具 (F%)	家事 (F%)	保険 (F%)	タバコ (F%)	Liquor (F%)	医料 (F%)	その他 (F%)
12ドル以下	14	8.98	1.53	4.48	0.23	1.24	0.01	0.13	0.60	0.05	0.42	—	0.31
12—14.99	5	13.42	2.41	5.99	0.76	1.67	0.08	0.34	0.04	0.05	0.43	0.25	1.04
15—19.99	7	17.42	2.38	8.47	0.56	1.80	0.05	0.39	0.77	0.05	1.26	0.18	1.55
20ドル以上	3	21.55	2.62	7.12	0.07	3.11	—	0.56	3.22	0.05	0.37	0.48	3.95
平均	29	13.09	2.00	5.98	0.38	1.64	0.03	0.27	0.84	0.05	0.62	0.14	1.11

(出典：Byington, M. F., *ibid*, p. 152.)

ところで、1908年から1909年にかけてのU. S. スティールの賃金切り下

げ¹²⁾は労働者に大きな打撃を与え、「持家」についてみれば29世帯のうち3世帯であった。

第20表 ホームステッド労働者の持家の実態(90世帯) (1907-1908年)

	世帯数	持家数	12ドル以下	平均収入		
				12-14.99ドル	15-19.99ドル	20ドル以下
スラブ系	29	3	—	1	1	1
西北欧系	13	5	—	3	1	1
本国・白人	25	10	—	1	—	9
黒人	23	—	—	—	—	—
総数	90	18(1)	—	5	2	11

(1) 13家族が持家、5家族が分割払い (出典: Byington, M.F., *ibid*, p.57)

かつてのカーネギー製鋼会社の持家制度は労働者供託金方式により、会社が住宅貸付を行うというものであったが、その後、会社が供託者となり、労働者は所有財産の多くまで持家のために融資が受けられ、利子は年5%で、原則として月賦購入が可能となっていた。¹³⁾しかし、総じて労働者にとって賃金切り下げとの関係において持家融資制には危険がともなうものであり、また高収入を得ようとする労働者にとって障害となる場合もあった。¹⁴⁾それゆえに、借家(rented house)制度が普及していったのである。

第21表 ホームステッド労働者の週当り平均家賃支払額(77世帯)

	12ドル以下		12-14.99ドル		15-19.99ドル		20ドル以上		総平均	
	世帯数	平均家賃 (ドル)	世帯数	平均家賃 (ドル)	世帯数	平均家賃 (ドル)	世帯数	平均家賃 (ドル)	世帯数	平均家賃 (ドル)
黒人	11	2.22	6	2.37	5	2.96	1	2.50	23	2.43
スラブ系	13	1.64	5	2.41	6	2.77	3	2.62	27	2.14
西北欧系	2	3.38	3	2.50	2	3.75	3	5.35	10	3.78
本国・白人	2	3.85	1	3.00	6	3.99	8	5.56	17	4.65
総数	28	—	15	—	19	—	15	—	77	—
平均家賃	—	2.15ドル	—	2.45ドル	—	3.31ドル	—	4.72ドル	—	3.00ドル

(出典: Byington, M.F., *ibid*, p.50.)

この表からも明らかなように、「家賃」についてみれば、スラブ系労働者は全世帯の約67%が週当り15ドル以下で黒人労働者とともに賃借の「非衛生的な棟割り共同住宅」¹⁵⁾で「過密」を強いられたのである。こうした事実をみるかぎり、鉄鋼業における労務管理は、依然として、労働者の生活の低位平準化を志向するという伝統¹⁶⁾を継承していたといえることができる。

これまでの若干の歴史的資料から検証しうるように「住宅問題」に端的にあらわれたスラブ系移民労働者層の隔絶、持家制からの排除など鉄鋼業の福利厚生施策が差別・分断の労務管理として貫徹されたのである。したがって、そのことは、合同鉄鋼労働組合の存立基盤を保証するということをも意味していた。しかし、組合の組織と機能とから排斥され、また一貫して「原生的労働関係」のなかにおしこめられた不熟練労働者が「社会意識の自覚」¹⁷⁾を背景に新しい労働関係の形成に関与する姿勢を示しつつあったことが合同鉄鋼労働組合の政策体系にも一定の影響を与えたことはいうまでもない。例えば、A. F. Lの不熟練労働者包摂の方向とあいまって展開した「工場労働者全体の組織化の動向」¹⁸⁾にそって不熟練移民労働者の共済機能が組織的に創出されたことは合同鉄鋼労働組合運動の再編に対する内的契機を与えると同時に資本の労働力統轄機構における福利厚生施策に対置されたのである。すなわち、それは、鉄鋼業における資本の差別・分断の労務管理による搾取・収奪体系としての企業内福利厚生施策との対抗関係のなかで、「現実的な脅威であり続けた」¹⁹⁾1909年以降の労働組合運動の再編の過程に種子をまく役割の一端を担ったのであるといえるだろう。ちなみにスラブ系移民労働者の共済機関の内実は次のようであった。そして、それは独占形成期のアメリカ鉄鋼業における労働組合運動の新しい動向を示唆する一つの例であったといえる。

第22表 スラブ系移民の共済機関の実情

共済機関名	ギリシャ・カン リック同盟	全国クロアチ ア人協会	全国スラブ人 協会	ギリシャ・カン リック青年同盟	スロヴァキア保 育連合	第1カンリック・ スロヴァキア同盟	第1カンリック・ス ロヴァキア婦人部	青 少 年 団	ハンガリー改革 連盟
構成員(人)	421	130	363	—	65	460	—	—	—
出身国	ロシア	クロアチア	スロヴァキア	ロシア	スロヴァキア	スロヴァキア	—	スロヴァキア	ハンガリー
教 会	ギリシャ・ロー マンカンリック	な し	な し	ギリシャ・ロー マンカンリック	な し	ギリシャ・ロー マンカンリック	な し	ギリシャ・ロー マンカンリック	ハンガリー改革 派
年 令(才)	16~45	18~45	16~45	7~16	16~35	16~45	16~50~50	10~16	16~55
入 会 金 (ドル)	1~5 ⁽¹⁾	2~4 ⁽¹⁾	6~10 ⁽¹⁾	0.30	1~3	1~6 ⁽¹⁾	6~4.5	—	2~5 ⁽¹⁾
3ヶ月間 会費(ドル)	1.80	1.70	1.80	0.15	0.75	1.95	—	0.15	—
死亡手当 (ドル)	1,000	800	1,000	100	500	1,000	500	100	300~750 ⁽²⁾
夫婦死亡の 合	400	—	300	—	150	400	250	—	150~350
永久労働 不能(ドル)	1,000	8,000	1,000	—	500	1,000	300	—	150~380
手足喪失 (ドル)	300	400	300	—	150	300	—	—	100
失明 (ドル)	300	400	100	—	50	100	—	—	100
疾病手当 (週)	5.00	5.00	2.50~5.00 ⁽³⁾	—	2.50~5.00 ⁽³⁾	2.50~5.00 ⁽³⁾	2.50~5.00 ⁽³⁾	—	2.50~5.00 ⁽³⁾
同上支払 回	26(週)	39	—	—	—	—	—	—	—

(1) 年令による格差, (2) 支給下限300ドル, 上限 (3) 最初の13週間は毎週5ドル, 次の13週は2.50ドル

(出典: Byington, M. F., *ibid.*, p. 162)

以上のように、独占形成期のアメリカ鉄鋼業における企業内福利厚生施策は、不熟練移民労働者層への「原生的労働関係」の強制を槓杆にした反労働組合主義的な資本の労務対策として、とりわけオープンショップの一環として Welfare Capitalism の名のもとにいわゆる industrial democracy に対置され、労働力統轄の機構的な「合理化」を補強しながら資本・賃労働の強制・支配構造確立の一翼を担ったのである。

こうして生成・展開された独占形成期のアメリカ鉄鋼業における労務管理と労資関係とのかかわりにおける合同鉄鋼労働組合の組織と機能との変遷の内実はあらためて歴史的に検討されねばならない。

1) Brody, D., *Steelworkers in America, The Nonunion Era*, N. Y., p. 88.

2) Fitch, J. A., *The Steel Workers, The Pittsburgh Survey*, N. Y., 1911, p. 151.

3) Brody, D., *Steelworkers in America, The Nonunion Era*, N. Y., 1960, pp. 109—110.

4) U. S. Bureau of Labor, *Report on Conditions of Employment in the Iron and Steel Industry*, vol. 3., Washington, 1913, pp. 420—426.

5) Brody, D., *op. cit.*, p.110.

6) U. S. Steel Corporation, Bureau of Safty, Sanitation, and Welfare, Bulletin, No.5., 1913, p. 56., quoted by Brody, D., *op. cit.*, p. 110.

- 7) 稲上毅稿「労資関係の史的構造——帝国主義期のアメリカ鉄鋼業を事例として——」, 『社会学評論』, 第21巻3号, 1970, 42頁.
- 8) Kellogg, P. U., ed., *Wage-Earning Pittsburgh, The Pittsburgh Survey*, N. Y., 1914, p. 46., Brody, D., *op. cit.*, p. 98.
- 9) Byington, M. F., *Homestead, The Households of a Mill Town, The Pittsburgh Survey*, N. Y., 1910, pp. 138—157.
- 10) Brody, D., *op. cit.*, pp. 118—121.
- 11) Fitch, J. A., *op. cit.*, p. 237.
- 12) Byington, M. F., *op. cit.*, p. 201., Table 2., 拙稿「独占形成期のアメリカ鉄鋼業における労務管理の生成・展開について」, 札幌大『経済と経営』第5巻2号, 133-134頁.
- 13) Fitch, J. A., *op. cit.*, p. 58.
- 14) Fitch, J. A., *op. cit.*, p. 62.
- 15) Byington, M. F., *op. cit.*, p. 50.
- 16) Bridge, J. H., *The Inside History of Carnegie Steel Company, A Romance of Millions*, N. Y., 1903, pp. 81-82.
- 17) Fitch, J. A., *op. cit.*, p. 238.
- 18) 19) Brody, D., *op. cit.*, p. 146.